

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG SYARIAH SOEBRANTAS

Rizki Aldi, Rian Rahmat Ramadhan, Hammam Zaki

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail correponding: rizkialdi2405@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward, punishment dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen reward, punishment, dan motivasi kerja. Sampel penelitian sebanyak 36 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan bisnis saat ini. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menunjang produktivitas perusahaan agar tetap kompetitif di era globalisasi (Amelia et al., 2022). Produktivitas kerja yang optimal menjadi kunci dalam mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan (Suhartini, 2019; Fauzi et al., 2023). PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas, yang berlokasi di Pekanbaru, Riau, adalah lembaga keuangan non-bank dengan 9 outlet dan 36 karyawan. Selain menjalankan bisnis inti di sektor gadai seperti gadai emas, kendaraan, elektronik, dan saham, perusahaan ini juga menyediakan produk fidusia dan pembiayaan mikro. Dalam pengelolaan karyawan, reward, punishment, dan motivasi diberikan berdasarkan pencapaian target, kualitas pelayanan, dan keberhasilan event tertentu. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih fluktuatif, khususnya pada pencapaian target non-gadai, sebagaimana dibuktikan melalui data yang tercantum dalam Tabel 1.

Tabel 1 Data Target dan Pencapaian Non Gadai PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentasi
1.	2019	5.736.843.638	5.626.543.628	98%
2.	2020	6.125.473.522	6.220.125.253	101%
3.	2021	6.588.261.530	6.369.396.264	96%
4.	2022	7.233.125.822	7.549.123.628	104%
5.	2023	8.557.236.469	8.253.374.819	96%

Sumber: PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas.

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa data target dan pencapaian non gadai di PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas selama periode tahun 2019-2023 menunjukkan tidak stabil atau adanya *fluktuasi* pada setiap tahunnya. Pada tahun 2019 dengan pencapaian sebesar 98 %, kemudian meningkat menjadi 101% pada tahun 2020. Namun, pada tahun 2021 mengalami penurunan yang signifikan menjadi 96%, dan kembali di ikuti oleh peningkatan pencapaian target hingga 104% pada tahun 2022. Target ini di akhiri dengan mengalami penurunan kembali pada tahun 2023, dengan pencapaian hanya 96%.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan divisi non gadai masih belum stabil. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Pegadaian divisi non gadai adalah pemberian *reward*.

Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek krusial bagi keberlangsungan dan daya saing perusahaan. *Reward*, *punishment*, dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas tersebut. Faiqoh (2020) menyatakan bahwa *reward* adalah bentuk penghargaan atas prestasi karyawan yang dapat berupa ucapan atau materi seperti bonus dan tunjangan, yang berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja. Namun, hasil wawancara di PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas menunjukkan bahwa sistem *reward* yang diterapkan masih belum efektif dalam mendorong produktivitas, karena minimnya penghargaan emosional maupun material yang diterima karyawan atas pencapaian kerja. Selain *reward*, *punishment* juga berperan dalam pengendalian produktivitas. Pramesti et al. (2019) menjelaskan bahwa *punishment* adalah konsekuensi yang diberikan atas perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Di PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas, *punishment* berupa penundaan promosi, pemindahan unit kerja, atau pengurangan bonus. Meski demikian, penerapan *punishment* seringkali menimbulkan tekanan psikologis dan penurunan motivasi kerja.

Motivasi kerja menjadi faktor penentu lainnya. Prasetyo (2022) dan Siregar (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif dengan produktivitas. Wawancara dengan karyawan mengungkapkan adanya ketidakpuasan terhadap kurangnya penghargaan, perhatian terhadap kebutuhan emosional dan profesional, serta minimnya peluang pengembangan karier di PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas. Kurangnya komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan turut memperlebar kesenjangan ini. Racmanihwanto et al. (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji lebih dalam pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas. Mengingat sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam organisasi, penting bagi perusahaan untuk menciptakan strategi yang dapat memacu semangat kerja, meningkatkan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, penelitian ini diangkat dengan judul: **“Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas.”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas. Penelitian dilaksanakan pada Januari 2025 dengan objek seluruh karyawan tetap di divisi non-gadai sebanyak 36 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin, sedangkan jenis data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden serta data sekunder dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, didukung dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk menguji kelayakan model, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan. Seluruh pengolahan data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
<i>Reward</i>	36	21	36	57	47.08	5.162	26.650
<i>Punishment</i>	36	18	36	54	46.03	4.437	19.685
Motivasi Kerja	36	24	36	60	46.83	5.364	28.771
Produktivitas Kerja	36	16	29	45	38.64	4.189	17.552
Valid N (listwise)	36						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 memperlihatkan deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

- Variabel *reward* memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 36, nilai maksimum sebesar 57, nilai mean sebesar 47.08 dan nilai Standar Deviasi sebesar 5.162. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel *reward* penyebaran nilainya merata.
- Variabel *punishment* memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 36, nilai maksimum sebesar 54, nilai mean dari sebesar 46.03 dan nilai Standar Deviasi sebesar 4.437. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel *punishment* penyebaran nilainya merata.
- Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 36, nilai maksimum sebesar 60, nilai mean sebesar 46.83 dan nilai Standar Deviasi sebesar 5.364. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel motivasi kerja penyebaran nilainya merata.
- Variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 29, nilai maksimum sebesar 45, nilai *mean* sebesar 38.64 dan nilai Standar Deviasi sebesar 4.189. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel produktivitas kerja penyebaran nilainya merata

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Data

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Reward</i>			
Pernyataan X1.1	0,672	0,329	Valid
Pernyataan X1.2	0,562	0,329	Valid
Pernyataan X1.3	0,501	0,329	Valid
Pernyataan X1.4	0,587	0,329	Valid
Pernyataan X1.5	0,434	0,329	Valid
Pernyataan X1.6	0,572	0,329	Valid
Pernyataan X1.7	0,697	0,329	Valid
Pernyataan X1.8	0,678	0,329	Valid
Pernyataan X1.9	0,551	0,329	Valid
Pernyataan X1.10	0,759	0,329	Valid
Pernyataan X1.11	0,740	0,329	Valid
Pernyataan X1.12	0,458	0,329	Valid
<i>Punishment</i>			
Pernyataan X2.1	0,587	0,329	Valid
Pernyataan X2.2	0,896	0,329	Valid
Pernyataan X2.3	0,468	0,329	Valid
Pernyataan X2.4	0,468	0,329	Valid

Pernyataan X2.5	0,397	0,329	Valid
Pernyataan X2.6	0,587	0,329	Valid
Pernyataan X2.7	0,587	0,329	Valid
Pernyataan X2.8	0,847	0,329	Valid
Pernyataan X2.9	0,773	0,329	Valid
Pernyataan X2.10	0,568	0,329	Valid
Pernyataan X2.11	0,596	0,329	Valid
Pernyataan X2.12	0,447	0,329	Valid
Motivasi Kerja			
Pernyataan X3.1	0,554	0,329	Valid
Pernyataan X3.2	0,413	0,329	Valid
Pernyataan X3.3	0,619	0,329	Valid
Pernyataan X3.4	0,585	0,329	Valid
Pernyataan X3.5	0,476	0,329	Valid
Pernyataan X3.6	0,560	0,329	Valid
Pernyataan X3.7	0,632	0,329	Valid
Pernyataan X3.8	0,628	0,329	Valid
Pernyataan X3.9	0,645	0,329	Valid
Pernyataan X3.10	0,519	0,329	Valid
Pernyataan X3.11	0,622	0,329	Valid
Pernyataan X3.12	0,607	0,329	Valid
Produktivitas Kerja			
Pernyataan Y.1	0,730	0,329	Valid
Pernyataan Y.2	0,441	0,329	Valid
Pernyataan Y.3	0,744	0,329	Valid
Pernyataan Y.4	0,716	0,329	Valid
Pernyataan Y.5	0,723	0,329	Valid
Pernyataan Y.6	0,637	0,329	Valid
Pernyataan Y.7	0,737	0,329	Valid
Pernyataan Y.8	0,505	0,329	Valid
Pernyataan Y.9	0,730	0,329	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung $> r$ tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 45 pernyataan untuk variabel *reward*, *punishment*, motivasi kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid atau sangat akurat dalam mengukur variabel yang diteliti.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Reward</i>	0,835	Reliabel
<i>Punishment</i>	0,815	Reliabel
Motivasi Kerja	0,833	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,841	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden bersifat konsisten, dan setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71853661
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.092
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya suatu model regresi berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.816	6.250		1.891	.068		
¹ <i>Reward</i>	.322	.110	.397	2.939	.003	.723	1.384
<i>Punishment</i>	.459	.130	.486	3.543	.000	.700	1.429
Motivasi Kerja	.202	.092	.258	2.195	.006	.950	1.053

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing – masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Data di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan masing – masing nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.078	4.008		.519	.608
1 <i>Reward</i>	.072	.070	.206	1.025	.313
<i>Punishment</i>	-.115	.083	-.282	-1.382	.177

Motivasi Kerja	.039	.059	.115	.659	.515
----------------	------	------	------	------	------

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.816	6.250		1.891	.068
1 <i>Reward</i>	.322	.110	.397	2.939	.003
<i>Punishment</i>	.459	.130	.486	3.543	.000
Motivasi Kerja	.202	.092	.258	2.195	.006

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 11,816 + 0,322 X_1 + 0,459 X_2 + 0,202 X_3 + e$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- Berdasarkan persamaan diatas maka diperoleh besarnya konstanta sebesar 11,816. Jika semua variabel independen = 1, maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja sebesar 11,816.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi *reward* sebesar 0,322. Jika kenaikan 1 satuan variabel *reward*, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,322. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 0,459. Jika kenaikan 1 satuan variabel *punishment*, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,459. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,202. Jika kenaikan 1 satuan variabel motivasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,202. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.816	6.250		1.891	.068
<i>Reward</i>	.322	.110	.397	2.939	.003
<i>Punishment</i>	.459	.130	.486	3.543	.000
Motivasi Kerja	.202	.092	.258	2.195	.006

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan t tabel untuk 36 responden, dengan rumus $df = n - k$ dimana n adalah jumlah sampel , k adalah jumlah variabel, maka $df = 36 - 4 = 32$ diperoleh t tabel 2,036. Pada tabel

4.17 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung 2.939 > t tabel 2,036 dan nilai signifikan 0.003 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung 3.543 > t tabel 2,036 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung 2.195 > t tabel 2,036 dan nilai signifikan 0.006 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	355.640	3	118.547	14.666	.000 ^b
1 Residual	258.665	32	8.083		
Total	614.306	35			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan t tabel untuk 36 responden, dengan rumus $df = n - k$ dimana n adalah jumlah sampel , k adalah jumlah variabel, maka $df = 36 - 4 = 32$ diperoleh f tabel 3.29. Pada tabel 4.17 diketahui bahwa nilai f hitung > f tabel atau $14.666 > 3.29$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0.000 < 0.05$. Maka hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima serta penelitian ini layak digunakan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.539	2.843

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (R square) adalah 0,579. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0,579 atau (57,9%). Sehingga variabel *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 57,9% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan 42,1% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik reward yang diberikan maka akan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. (2) Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas. Hal ini menunjukkan semakin sesuai punishment yang diberikan maka akan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah

Soebrantas. Hal ini menunjukkan apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Cv. Penerbit Qiara Media. <https://books.google.co.id/books?id=ezzceaaaqbaj>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Ariyani, E. Y. (2019). Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas karyawan di bank BRI Syariah: studi kasus di BRI Syariah Cabang Semarang periode 2016-2018.
- Ariyanto, L. (2024). Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Perfect Education Fairy*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.56442/pef.v2i1.831>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan *Sampling* (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Azizah, A., Halin, H., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Dan Disiplin Kerja Terhadap *Job Satisfaction* Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. 4(3), 192–202.
- Azwardi. (2021). *Reward & Punishment* Dalam Pendidikan. In *Ta'dib : Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 10, Nomor 2).
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai *Variabel Intervening*. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(2), 213–222. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>
- Citta, A. B., Sri, A., Putri, K., Slamet, S., Tinggi, S., Manajemen, I., Jaya Makassar, L., Ichsan, U., & Rappang, S. (2024). Analisis *Reward* and *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Jajanan Premium Nusantara. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 6(1), 137–146.
- Fadhilah Faiqoh. (2020). Pengaruh *Reward* and *Punishment* Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kotabumi Lampung Utara Skripsi.
- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Ghozali Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). Semarang, Universitas Diponegoro, 490.
- Indratno,D.,Hendriani,S.,&Marnis.(2019).Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, *Reward* Dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit (PKS). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(1), 38–64.
- Juniar. (2021). Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Kepolisian RESOR (POLRES) Malinau Kalimantan Utara.
- Lakoy, V. V., Tewal, B., Pondaag, J. J., & Ekonomi, F. (2024). Pengaruh Kebijakan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Satpam Pada universitas *Work Discipline Moderates The Influence Of Reward And Punishment Policies On The Work Productivity Of Security Guards At Sam Ratulangi* Jurnal Emba Vol . 12 No . 3. 12(3), 34–45.
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp

- Tagulandang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 679–687. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43837>
- Manalu, F. M. (2021). Pengaruh *Reward, Punishment*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bima Multi Finance Cabang Batam. *Equilibria*, 7(2), 1–8. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2923/2015>
- Mesra, T. D. (2020). Cendekia Niaga *Journal of Trade Development and Studies Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Tien Danarti Mesra* * Abstrak. *Journal of Trade Development and Studies*, 4(2), 27–28.
- Nurvadila, Ramli S, K. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business* Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Pt . Wuling Kumala Cabang Mamuju). 6(2), 240–247.
- Octario, O. (2022). Pengaruh *Reward dan Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.677>
- Palatehan, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Masamba. (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo*).
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2020). Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Prasetyo, I. (2022). Pengaruh *Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Juragan 99 Trans Di Abdul Rahman Shaleh Malang*. 9, 356–363.
- Pratiwi. (2021). Pengaruh *Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas kerja di Kepolisian Resor (Polres) Malinau Kalimantan Utara*.
- Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil'alamin, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (*Literature Review*). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Racmanihwanto, A., Mulyati, A., & Nasution, U. C. M. (2024). Pengaruh *Reward, Punishment, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Surabaya*. *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis*, 9(2), 30–34. <https://doi.org/10.30996/jdab.v9i2.10539>
- Rusiadi. (2019). Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel.
- Safitri, R. N., Nurjanah, S., & Roisah, R. (2024). Pengaruh *Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. *Value : Journal of Management and Business*, 8(2), 14–25. <https://doi.org/10.35706/value.v8i2.11054>
- Salsabila Putri Hana , Trirahayu Dewi, H. W. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>
- Saputra, D. 2012. M. K. J. R. P. (2017). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 4.
- Setiawan, suparmi dan vicky. (2019). *Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran*. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8 No.(1), 51–61.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal IlmiahMETADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Siregar, U. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, *Reward* Dan *Punishment*, Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Anugerah Tanjung Medan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Feb Unikal*, 5, 360–368.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. CV Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, A. (2019). Prosedur Penelitian. 2(3), 211–213.
- Suhartini. (2019). Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://sciotea.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Syahron Al Rosyid, dkk. (2022). *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=ijjneaaaqbaj>
- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 440. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39361>
- Tzaza, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tambi Up Bedakah di Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1, No 1.
- Widhiastuti, A. Y., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Reward, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Metal *Hitech Engineering* Gresik. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 445–454. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.248>
- Yusuf, H., Ali, A. K., & Kamis, Y. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2(10), 349–365.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=dunfeaaaqbaj>